SER-adviesaanvragen 2014

1. Concurrentiebeding - SZW

In het sociaal akkoord van april 2013 is afgesproken: 'In tijdelijke contracten kan geen concurrentiebeding worden opgenomen, behalve in het geval van bijzondere omstandigheden (motivatieplicht)'. Dit beperkt de mogelijkheid om een concurrentiebeding op te nemen wanneer de werknemer werkt op basis van een tijdelijk contract. In het sociaal akkoord is geen verandering afgesproken in de regels voor het aangaan van een concurrentiebeding in vaste contracten. Toch is het ook voor die gevallen wenselijk te bezien of de huidige regelgeving over het concurrentiebeding nog voldoet.

De huidige wet kent twee vereisten voor het overeenkomen van een concurrentiebeding: (1) schriftelijkheid en (2) meerderjarigheid van de werknemer. Vervolgens kan de rechter het beding geheel of gedeeltelijk vernietigen als de werknemer in verhouding te veel wordt benadeeld. In de praktijk leidt het feit dat de wetgever beperkte voorwaarden heeft verbonden aan het beding tot oneigenlijk en lichtvaardig gebruik en daarnaast tot rechtsonzekerheid, omdat het vaak voor zowel werkgever als werknemer onzeker is of het overeengekomen beding stand zal houden.

Bovengenoemde problemen zijn niet nieuw: zij lagen ook ten grondslag aan het wetsvoorstel dat in 2006 om politieke en technische redenen is gestrand in de Eerste Kamer. Zorgvuldig gebruik van het concurrentiebeding is echter nog steeds én steeds meer nodig om de flexibiliteit en mobiliteit van werknemers te vergroten. Dit is van belang met het oog op hun duurzame inzetbaarheid. In dit kader wordt steeds meer van werknemers gevraagd: zij moeten ook zelf inspanningen leveren om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Eén van de speerpunten van het sociaal akkoord is de focus op van-werk-naar-werk. Een concurrentiebeding staat hiermee op gespannen voet want dat belemmert zowel vrijwillige als onvrijwillige mobiliteit. Het concurrentiebeding vormt een (wellicht soms te grote) drempel voor werknemers om een overstap te maken naar een andere (concurrerende) werkgever of om voor zichzelf te beginnen.

Het is daarom wenselijk te bezien of een bredere aanpassing van de wettelijke regeling, of eventueel andere maatregelen om de geschetste problemen te ondervangen, nodig is. Draagvlak bij sociale partners is daarvoor van belang. Daarom wordt de SER verzocht te adviseren (1) of er een zodanig probleem is dat maatregelen moeten worden genomen om de geschetste problemen te ondervangen, en (2) welke maatregelen dat zouden moeten zijn.

2. Stapelbanen - SZW

Steeds meer komen stapelbanen en hybride werknemerschap in beeld. Er wordt gesproken over stapelbanen als een werknemer meerdere parttime banen combineert. Een werknemer werkt in verschillende functies tegelijkertijd, mogelijk voor meerdere werkgevers. Bij hybride werknemerschap is sprake van een combinatie van een baan met zelfstandig ondernemerschap. Stapelbanen en hybride werknemerschap zijn een uiting van vormen van flexibilisering die fragmentering van de arbeid met zich mee brengen naar tijd, locatie en naar opdrachtgever. De SER wordt gevraagd te adviseren over deze specifieke vorm van flexibilisering en daarbij onderstaande vragen te behandelen.

Ten eerste de vraag naar de stand van zaken. In welke mate komen stapelbanen en hybride werknemerschap voor en in welke sectoren, welke trends zijn er waarneembaar zijn, bij welke partij ligt het initiatief en welke motieven spelen er? Voor de beantwoording van deze vragen zou aangesloten kunnen worden bij beschikbare onderzoeken van TNO.

Ten tweede de vraag naar de wenselijkheid van stapelbanen en hybride werknemerschap. Hoe appreciëren werknemers en werkgevers deze vorm van flexibilisering? Hoe is de ontwikkeling vanuit het perspectief van de samenleving te beoordelen. Bieden stapelbanen en hybride werknemerschap voor mensen betere opties om in hun bestaan te voorzien dan meer traditionele contractvormen? Aspecten die een rol kunnen spelen aan werkgeverszijde zijn bijvoorbeeld productiviteitsverbetering en doorstroom en ontwikkeling van personeel; aan werknemerszijde kan het gaan om inkomensaanvulling en belastbaarheid. Een samenlevingsaspect is met name de balans tussen werk en privé.

Ten derde is, gegeven de appreciatie van de betreffende vorm van flexibilisering, de vraag welke institutionele herziening de SER zou bepleiten. In hoeverre zijn herzieningen wenselijk omdat de instituties gewenste ontwikkelingen belemmeren en in hoeverre zijn herzieningen gewenst om het creëren en vormgeven van stapelbanen en hybride werknemerschap in goede banen te leiden?

3. Sociaal ondernemerschap - SZW

Nederland kent verschillende prominente maatschappelijke vraagstukken in het sociale domein zoals (achterblijvende) maatschappelijke participatie, integratie en leefbaarheid. Sinds een aantal jaren is op deze terreinen een toename van aandacht voor en interesse in sociaal ondernemerschap waarneembaar. Deze ontwikkeling is reden voor nadere bezinning op de vraag in hoeverre de dynamiek van sociaal ondernemerschap alternatieve oplossingsrichtingen voor genoemde vraagstukken kan genereren. Niet alleen binnen Nederland maar ook vanuit Europa wordt deze nieuwe dynamiek met interesse gevolgd. De Europese Commissie heeft eerder haar steun voor sociaal ondernemerschap kenbaar gemaakt.

Relevante vraag is hoe en in hoeverre de (rijks)overheid aansluiting kan vinden bij de ontwikkelingen rond sociaal ondernemerschap. Over dit vraagstuk wordt de SER verzocht advies uit te brengen over de definitie en reikwijdte van sociaal ondernemerschap, waarbij ook de Europese context in beschouwing wordt genomen. Tevens wordt de SER gevraagd aanbevelingen te doen voor verdere ontwikkeling van sociaal ondernemerschap, bijvoorbeeld ten aanzien van de vraag hoe randvoorwaarden kunnen worden gecreëerd voor innovatieve financieringsarrangementen.

Van belang hierbij is dat het kabinet geen voorkeur heeft voor specifiek beleid voor sociaal ondernemers. In deze adviesaanvraag heeft sociaal ondernemerschap betrekking op integratie, maatschappelijke participatie en leefbaarheid al dan niet in combinatie met duurzaamheid. Voor wat betreft aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en sociaal ondernemerschap is recent onderzoek uitgevoerd. Op basis hiervan is geconcludeerd dat extra maatregelen om sociaal ondernemerschap voor dit thema te stimuleren niet nodig zijn. Dit deelgebied maakt daarom geen onderdeel uit van de adviesaanvraag.

4. De chronisch zieke werknemer - VWS

Er komen steeds meer mensen die een chronische ziekte hebben. Door de stand van de zorg veranderen fatale ziekten ook steeds meer in chronische ziekten. Het gaat bijvoorbeeld om diabetes, hiv, hart- en vaatziekten, depressies en sommige soorten kanker. Er wordt daarnaast veel van werknemers gevraagd, zowel vanwege het werk als door privé-situaties en ontwikkelingen als duurzame inzetbaarheid, mantelzorg en verschuivende pensioenleeftijd. Werken is een vorm van topsport, zo niet fysiek dan wel psychisch.

Chronisch zieken moet met een mindere vitaliteit toch een grote prestatie leveren als ze aan het werk zijn. En ‘aan het werk zijn’ is steeds meer de normale uitgangspositie. Volledige afkeuring voor werk is niet meer waarschijnlijk: zieke werknemers behouden bijna altijd een bepaald arbeidsvermogen dat ze geacht worden in te zetten voor een werkzaam leven. Chronisch ziek zijn en betaald werk verrichten gaan in veel gevallen ook uitstekend samen. De aanwezigheid van chronisch zieke collega’s zal een normaal verschijnsel worden.

Maar hoe zorgen ‘we’ er voor dat de groep chronisch zieken door de arbeidsmarkt wordt opgenomen? Zijn werkgevers daarop voorbereid, kunnen zij het werk aanpassen? Zijn zij daartoe alleen bereid voor zittende of ook voor nieuw instromende werknemers? Zijn de beelden die werkgevers hebben bij de risico’s van het in dienst nemen van chronisch zieken in overeenstemming met de feiten? Wat moeten werkgevers weten over chronisch zieken om voor hen de situatie te creëren waarin zij optimaal kunnen functioneren? Kunnen werkgevers de werkvloer zo inrichten dat er geen of slechts beperkte belemmeringen zijn voor chronisch zieke werknemers? Een andere belangrijke vraag is of ook de instituties wel zijn voorbereid. Is de zorgsector er op ingesteld dat de meeste patiënten willen en moeten blijven deelnemen aan de maatschappij? Is de zorgsector voldoende gericht op het aan het werk houden van mensen? Welke aanpassingen zouden kunnen worden doorgevoerd? (Mogelijk zijn er raakvlakken met de in juli 2013 ingediende adviesaanvraag over arbeidsgerelateerde zorg).

De SER wordt verzocht te adviseren over de vraag: hoe houden we een toenemend aantal chronisch zieken aan het werk? Daarbij gaat het zowel om de mogelijkheden voor werkgevers als om de inrichting van de zorg en om de verbinding tussen beide.

5. Anticiperen op toekomstbestendige arbeidsverhoudingen in het zorgveld

In de zorg vinden veel veranderingen plaats. De langdurige zorg staat aan de vooravond van een grote hervorming, maar er vinden ook veel geleidelijke veranderingen plaats. De zorg wordt steeds vaker integraal en transmuraal geleverd. Zorgaanbieders moeten zich dus heroriënteren op hun productie en de vorm waarin de productie wordt geleverd.

Omdat de arbeidskosten zo'n groot deel uitmaken van de zorgkosten is de vraag relevant hoe toekomstbestendig/concurrerend de zorgaanbieders voor hun bedrijfsvoering anticiperen op het punt van hun arbeidsvoorwaarden-, arbeidsmarkt- en personeelsbeleid (uitgaande van de bestaande budgettaire kaders). Daarbij gaat het om vragen als: worden er tijdig nieuwe functieprofielen ontwikkeld en opleidingen daarvoor aangeboden? Verzekeren zorgaanbieders zich ervan dat de cao's geen bepalingen bevatten die de bedrijfsvoering na transities belemmeren/ onmogelijk maken? Anticiperen zorgaanbieders tijdig op het mogelijk verdwijnen van de huidige sectorindeling? Anticiperen de zorgaanbieders, ook in hun cao-onderhandelingen, op de nieuwe inzichten over de balans met betrekking tot de flexibele schil?

De SER wordt verzocht te adviseren hoe zorgaanbieders en werknemers in de zorg op dergelijke vraagstukken kunnen anticiperen met het oog op toekomstbestendige arbeidsverhoudingen, zowel op het personele vlak als dat van de instituties.